心理科学进展 2018, Vol. 26, No. 12, 2180–2191
Advances in Psychological Science DOI: 10.3724/SP.J.1042.2018.02180

品格优势及其影响结果*

刘美玲 田喜洲 郭小东
(重庆工商大学管理学院, 重庆 400067)

摘 要 品格优势是积极心理学中的一个核心概念, 具体指通过认知、情感和行为反映出来的一组积极人格特质, 也是促进个体身心健康与幸福感, 缓解抑郁与压力的良好资源。通过实验干预等方法的研究表明, 品格优势对个体(积极体验、身心健康、员工创造力、工作呼唤)和组织(工作绩效、领导力、组织有效性)均能产生积极的影响。不过, 目前品格优势与积极构念的关系研究较多, 而品格优势要素之间及其与才干优势之间的关系研究很少, 研究方法也较为单一。未来研究应重点关注以上问题。

关键词 品格优势; 积极心理学; 美德; 实验干预法
分类号 B848

1 引言

20 世纪, 心理学研究主要关注精神疾病、人格障碍等心理问题的诊断及治疗(Seligman & Csikzentmihalyi, 2000)。直到 Seligman 指出心理学的使命除了研究消极心理及治疗外, 还有让人类生活得更加充实有意义以及培养和识别天才(Seligman, 1998), 并开始创建积极心理学时, 心理学家们才开始全面关注积极心理现象, 研究个体的优势和美德(Snyder & Lopez, 2002), 就此“品格优势” (character strengths)[1]—— 一个描述人类积极人格特质的概念(Peterson & Seligman, 2004)应运而生。自品格优势提出后, 就受到了世界各国相关学者的关注, 且呈现出良好、迅速的发展前景: 一方面, 品格优势的研究已由个体生活中的情感、态度、行为(Peterson, Ruch, Beermann, Park, & Seligman, 2007)延伸到工作中的绩效(Littman-Ovadia & Lavy, 2016)、创造力(Kalyar & Kalyar, 2018)等, 近两年还深入到组织(Ruch, Gander, Platt, & Hofmann, 2016)中。另一方面, 品格优势的实践价值日益凸显, 不仅深受教育(Bressoud, Shankland, Ruch, & Gay, 2018)、医疗卫生(Duan & Bu, 2017)、军事管理(Boe, 2016)等领域相关研究者的青睐, 而且已在职业咨询(Littman-Ovadia, Lazar-Butbul, & Benjamin, 2013)、欣赏式探询(White, Vrodos, & Mcneil, 2015)等领域得到有效应用。此外, 已有学者开始将品格优势运用于工作重塑以及青少年体育训练方面(Kooij, Van Woerkom, Wilkenloh, Dorenbosch, & Denissen, 2017; Raimundi, Schmidt, & Hernández-Mendo, 2018)。

可见, 无论在理论还是实践上, 品格优势的研究都具有重要的意义, 它是促进个体身心健康与幸福感, 缓解抑郁与压力的良好资源(Li, Duan, & Guo, 2017), 也是创造美好生活的心理资本(张宁, 张雨青, 2010)。但遗憾的是, 目前国内外关于品格优势的所有研究中, 除张宁和张雨青(2010)外, 鲜有学者进行系统述评, 而品格优势相关研究的发展比较迅速, 尤其是其对个体和组织的影响研究目前备受关注, 所以很有必要对此进行梳理与总结。本文主要内容与顺序为: 首先简要概述品格优势的内涵与研究方法, 然后重点阐述其积极影响结果, 最后在分析现有相关研究的基础上提出研究困境和未来展望。

收稿日期: 2017-10-31
* 国家自然科学基金面上项目(71872023), 重庆市社科规划项目(2016WT39), 重庆市研究生“创新型科研项目” (CYS17248)。
刘美玲和田喜洲同为第一作者。
通信作者: 田喜洲, E-mail: tianxizhou@ctbu.edu.cn
[1] 在中国, 品格优势也译为性格优点(张宁, 张雨青, 2010)、性格优势(段文杰, 谢丹, 李林, 胡卫平, 2016; 王焕贞, 江琦, 侯璐璐, 2017)。

2　品格优势内涵与研究方法

2.1　品格优势内涵

为使积极心理学研究取得突破性进展, 以 Seligman 为首的心理学家仿照《精神疾病诊断与统计分类手册, DSM》, 把人类积极的人格特质建立统一的分类标准。他们历时 5 年查阅多个国家的相关名著和史料, 发现了在各种文化中普遍存在并被公众广泛认可的六大类核心美德, 于 2004 年出版了专著《品格优势与美德分类手册, CSV》。其中每类美德中包含的具体品格(感恩、创造力、善良等, 共 24 种)即品格优势——从个体的认知、情感和行为中表现出来的一组积极特质, 是解释美德心理构成的过程或机制(Peterson & Seligman, 2004)。国内外, 大多学者基本都是延用此定义(Niemiec, 2014; 王焕贞, 江琦, 侯璐璐, 2017; 国建, 王詠, 刘兴云, 2015)。不过, 段文杰、谢丹、李林和胡卫平(2016)提出的品格优势概念不同于 Peterson 等人的定义, 前者认为品格优势与美德相近、甚至类似, 即品格优势和美德可能只是量而非质的区别, 而且他们兼顾中西文化的共通性和特殊性, 将 24 种品格优势分为亲和力(Relationship)、生命力(Vitality)和意志力(Conscientiousness)三大类长处(Duan et al., 2012), 确定了中国人的品格优势和美德的基本结构。总之, 积极心理学家将品格优势视为能使自身和他人受益的积极人格特质, 并且, 按品格优势对个体重要程度排序, 大多数人通常展现出 3 到 7 个显著优势(signature strengths) (Peterson & Seligman, 2004)。即一个人拥有的排序靠前并且频繁运用的品格优势, 代表了个体性格中最为突出的积极品质, 在运用显著优势时, 人们往往感到精力充沛而不是疲劳。

确定了构念内涵之后, 学者们基于适应性(Peterson & Seligman, 2004)、有效性(Ho et al, 2016)和简洁性(Duan & Ho, 2017)等目的, 对品格优势的测量工具不断修订, 目前已形成了一系列适应于特定群体、情境、文化背景等的量表, 如较有代表性的优势价值行动问卷(VIA-IS) (Peterson & Seligman, 2004)和中文长处问卷(CVQ-96) (Duan et al., 2012)等。这些均为品格优势的不断深入研究做出了重要的贡献。

2.2　品格优势的研究方法

随着品格优势研究的不断发展, 其研究方法不断增多, 常用的方法是问卷调查法, 而近几年干预实验法则备受青睐。问卷调查法是品格优势研究中经常用到的研究方法(Abasimi, Gai, & Wang, 2017; Martínez-Martí & Ruch, 2016; Peterson et al., 2007), 既可以收集横截面数据, 也可以采集纵向数据; 既可以研究小样本, 也可以调查大样本。如, Choudhury 和 Borooah (2017)使用 VIA-IS-72 (优势价值行动问卷精简版)对 240 名本科生的学业与品格优势的关系进行了研究。Berthold 和 Ruch (2014)则收集了 20538 份原版 VIA-IS 问卷, 研究了宗教信仰与品格优势之间的关系。此外, 还有一些学者用了访谈法, 如 Gentry 等人(2013)以及 Sosik, Gentry 和 Chun (2012)研究品格优势与领导者绩效的关系时, 用访谈法分别对 246 名中层领导者和 191 名高层领导者进行了近 4 年的访谈记录。

品格优势干预实验法指研究者对参与者采用培训、教育、指导、操纵等方式, 使其识别、培养、运用自身品格优势(具体干预设计及结果等, 见表 1)。这种方法能使研究者们观察到实验对象随着时间的推移, 产生的不同反应或受到的影响程度等, 从而可以测量变量带来的即时、长期和持续效果, 以便更容易发现变量产生作用的过程及机制。目前, 以品格优势为基础的干预方法已经广泛应用于教育、社会福利、青少年发展等领域(Quinlan, Swain, & Vella-Brodrick, 2012)。学者们常用的干预手段主要有: 自我管理或者网上培训(Harzer & Ruch, 2015b; Gander, Proyer, Ruch, & Wyss, 2013; Mitchell, Stanimirovic, Klein, & Vella-Brodrick, 2009), 以及课程学习干预(李婷婷, 刘晓明, 2016; Proyer, Gander, Wellenzohn, & Ruch, 2015; Proctor, Maltby, & Linley, 2011)。如, Harzer 和 Ruch (2015b)让干预组参加网上培训来逐步了解、识别自身的显著优势, 并在工作中以新的方式运用这些优势; 控制组详细写下在家庭、工作等不同情境中发生的故事, 并思考其中体现的品格优势。而 Duan 和 Ho 等人则对中国 285 名本科生进行每周一次 45 分钟为期 18 周的选修课程干预, 课程内容主要为品格优势运用的意义及策略等知识(Duan et al., 2014)。

比较可知, 在干预实验中, 研究者们处于相对主动的地位, 可以控制实验中的研究对象、变量及情境等, 从而能对产生的现象反复观察、比

表 1 品格优势的干预研究

作者	干预方式/群体/内容	干预设计	干预结果
李婷婷, 刘晓明(2016)	课程干预, 使大学生发现并运用品格优势	干预前/后, 干预完成 6 周, 进行开放式访谈并测试	积极认知/情感/行为显著提升
Harzer, Ruch (2015)	网上培训, 使成人识别并在工作中运用显著优势	干预前/后, 干预完成 1/6 个月后测试	工作呼唤、生活满意度提升
Proyer, Gander, 等(2015); Gande, Proyer 等(2013)	自我管理; 使成人/老人识别并运用品格优势	干预前/后, 干预完成1/3/6个月后完成在线测量并反馈	幸福感增加, 抑郁感降低
Duan, Ho, 等(2014)	选修课程干预, 使本科生运用显著优势	干预前/干预完成 9/18 周测试	生活满意度增加
Proctor, Tsukayama, 等(2011)	课程干预, 帮小学生培养并发现新的品格优势	干预前, 干预 6 个月后完成访谈	生活满意度、幸福感增加
Proctor, Maltby 等(2011)	干预练习, 使大学生运用品格优势	干预 3/6 个月后测试	自尊心、自我效能感增加
Mitchell 等(2009); Seligman 等(2005)	自我管理; 使成人识别并运用显著优势	干预前/后, 干预完成 1 周/1/3/6 个月后测试	幸福感增加, 抑郁感降低

资料来源：根据相关文献整理

较, 得到的结论更准确, 适用于实验对象较少的精确性研究。而问卷调查法等操作简单、成本较低, 且可以在短时间内获得大量数据或资料; 但是难以了解到实验对象的心理状态及反应等, 且不利于进行横向比较。不过, 品格优势相关研究中更多的是几种方法的同时使用, 择各方法之优, 不仅能节约成本, 还可以使实验结果更准确等。总之, 以上方法在品格优势的研究中均起到了举足轻重的作用。

3 品格优势的影响结果

整合已有的研究可以发现, 品格优势的影响范围比较广泛, 这里主要从个人层面和组织层面展开(见图 1)。

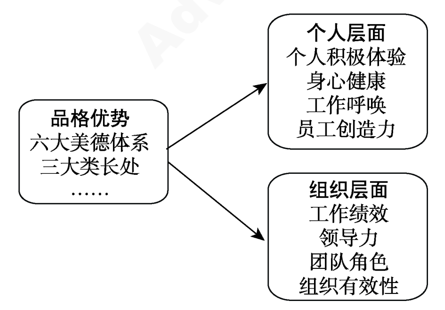


图 1 品格优势的影响结果

3.1 个人层面

就个人层面而言, 品格优势的影响结果研究大多是针对个体的情感、态度和行为等。具体可从以下几方面展开。

3.1.1 品格优势与个人积极体验

品格优势是积极的心理特质, 对个体的积极体验(生活满意度、主观幸福感、生活意义等)起着至关重要的作用。Peterson 等人研究发现, 希望、热情、感恩等与生活满意度呈较强的相关性, 幽默与生活快乐、信仰与生活意义密切相关, 而与生活投入相关的则是好奇心和毅力等(Peterson et al., 2007)。之后, 学者们又做了大量的相关研究, 大多得到了与 Peterson 等人类似的结果(Murrell, 2015; Martínez-Martí & Ruch, 2014; Buschor, Proyer, & Ruch, 2013)。

但是由于文化、群体、视角等的不同, 不少研究结果存在略微差别, 主要体现为具体品格优势与积极体验的相关性。第一, 文化不同导致的差异。Chan (2009)对中国香港教师的相关研究表明, 24 个品格优势中有 16 个与主观幸福感显著正相关。而 Abasimi 和 Gai (2016)对非洲加纳高中教师以及 Neto, Neto 和 Furnham (2014)对澳大利亚青年的研究发现, 生活满意度与所有品格优势均相关。此外, Hausler 等人(2017)对奥地利医学生的研究结果显示, 相较主观幸福感, 与心理幸福感密切相关的品格优势更多, 且相关性更强。第二, 群体不同导致的差异。Ruch 等人(2013)对德国和瑞士 10~17 岁青少年的品格优势进行分析显示,

希望、感恩、热情等与生活满意度呈较强的正相关性。而 Blanca 等人对 11~14 岁青少年的研究发现, 有 18 种品格优势均与生活满意度正相关, 且爱与被爱、正直和毅力等呈现出最强的相关性(Blanca, Ferragut, Ortiz-Tallo, & Bendayan, 2017)。第三, 视角不同导致的差异。Littman-Ovadia 和 Niemiec (2016)研究了品格优势等对各领域(家庭、工作等)生活意义的作用, 结果表明, 品格优势干预有助于提升生活意义。而 Allan (2015)的研究却发现, 只有当品格优势之间无冲突时(如爱和社交能力等)才可以提升生活意义; 而有冲突时与生活意义负相关, 如勇气高于公平时, 使得生活意义下降。

此外, 还有学者发现, 婚姻满意度和所有品格优势均呈正相关性(国建 等, 2015); 热情、希望等与生活目的显著相关, 创造力、洞察力等与生活投入相关性最强, 幽默、欣赏美与卓越等与生活快乐最相关(Lee, Foo, Adams, Morgan & Frewen, 2015)。总之, 品格优势的运用——尤其是希望、热情、感恩等, 总能给个体带来各种积极体验。而这些积极体验很有可能就是品格优势的中介机制, 如满意度、幸福感较高的个体, 工作更加投入(Bedyńska & Żołnierczyk-Zreda, 2015)、工作绩效更高(Afshar & Doosti, 2016)等, 未来可以对其做深入研究。

3.1.2　品格优势与身心健康

研究发现品格优势对个人的身体健康和心理健康具有积极的影响。首先, Proyer, Gander, Wellenzohn 和 Ruch (2013)的研究发现, 大多品格优势(谦虚和信仰除外)都与健康行为有关, 如良好的饮食习惯与自律、好奇心、创造力等智力优势相关, 而身体健康只与热情、希望、感恩等正相关。Peterson, Park 和 Seligman (2006)对 2087 名成人的品格优势分析发现, 勇气、善良和幽默可以促进身体疾病(如慢性疼痛、肥胖等)的恢复; 欣赏美和卓越、好学有助于个体应对心理障碍(抑郁、厌食、焦虑等)。其次 Harzer (2016)在她的著作中讲到, 品格优势与心理健康(如环境适应、个人成长、自我认可等)相关, 且热情、希望和好奇心最为密切, 这与 Petkari 和 Ortiz-Tallo (2018)对大学生的研究结果类似。而 Browne 等人(2017)对首发精神病患者(first episode psychosis)的研究发现, 仁慈、公正及自我超越三类美德对心理健康和人际关系的改善显著相关。最后, 品格优势的干预研究也表明品格优势对身心健康的促进作用, 如感恩干预有助于促进亲社会行为(Emmons & Mishra, 2011); 宽恕干预使得抑郁和焦虑感减少(Wade, Hoyt, Kidwell, & Worthington, 2014); 幽默干预使老人的抑郁程度降低(Konradt, Hirsch, Jonitz, & Junglas, 2013)。可见, 善于运用品格优势这种资源的个体, 心理和身体都更加健康。

3.1.3　品格优势与员工创造力

关于品格优势与员工创造力的关系研究慢慢受到关注。不过, 这里需要明确指出, 员工创造力与品格优势中的创造力是不同的, 后者是一种人格特质或者说是心理学中的人性, 它只是个人思想和行为的驱动因素, 与行为和思想本身是分开的; 而员工创造力是一种表现形式, 可以通过观点创意水平及观点的可行性来评估。Kieran (2014)指出, 个人创造力与好奇心、勇气、诚实、谦虚和毅力有关, 他还认为品格优势之所以能促进创造力, 主要是因为品格优势促进了个体知识与技能的获得以及面对各种挑战的能力提升。不过最早关于品格优势与员工创造力的研究是 Avey 等人在 2012 年做的相关研究。他们选取了来自美国各类组织中 974 名员工, 对品格优势中的智慧与学识优势(好奇心、独创性等)、员工创造力等之间的关系进行研究, 结果表明所有智慧与学识优势都与员工创造力正相关, 其中好奇心与员工创造力的相关性最强(Avey, Luthans, Hannah, Sweetman & Peterson, 2012)。此研究结果得到了 Azizloo 和 Mohammadi (2015)的支持。不过 Azizloo 等人还发现培养和发展员工的智慧和学识优势, 可以促进科技和实践的成熟、组织理念的创新, 最终使得组织革新和创造力的增加。类似地, Kalyar 和 Kalyar (2018)对巴基斯坦 200 个组织的研究表明, 智慧与学识优势与员工创新性绩效正相关, 而压力在其中起到了部分中介作用。此外, 还有一些学者研究了爱(love)与创造力的关系。如 Campbell 和 Kaufman (2015)发现, 日常创造行为及自我评价的创造力都与爱显著正相关。总之, 品格优势有助于员工创造力的提升, 这对员工个人和组织都产生了积极的影响。

3.1.4　品格优势与工作呼唤

工作呼唤(calling)是一种工作, 它强调个体对目标的内心认同与强烈渴望, 积极投入以此获

得意义感，并服务社会或者更高的力量(Dik & Duffy, 2009)。研究表明品格优势与工作呼唤有关。首先，人职匹配理论的相关研究间接表明，品格优势有助于促进工作呼唤。Dik 和 Duffy (2009)在对呼唤的研究中强调，人职匹配有助于形成工作呼唤。而品格优势促进了人职匹配，人与环境匹配理论认为，人与环境匹配越好，越可能产生好的结果(Kristof-Brown & Billsberry, 2013)，即个人特征(兴趣、价值观等)与环境(工作等)要求之间越一致越好(Kristof, 1996)。工作任务与个人品格优势之间的一致性可归入人职互补性匹配概念之内(complementary person-job fit) (Kristof, 1996)。这一概念说明，人与工作相互提供对方所需：品格优势使人产生寻找与之相匹配的工作的需求(Peterson & Seligman, 2004)，越是需要这种优势的工作，越能满足个人的需求(Harzer & Ruch, 2013)，人与工作也越匹配，也更能产生积极的工作结果，接近呼唤的本质要求(Allan & Duffy, 2014; Harzer & Ruch, 2012)。其次，积极心理学领域对品格优势的研究中，发现人们喜欢与其品格优势相匹配的工作(Park & Peterson, 2006)。而且研究表明，个人在工作中运用品格优势时会表现出较高的工作满意度(Littman-Ovadia, Lavy, & Boiman-Meshita, 2016)、体验到更多的激情及意义(Harzer & Ruch, 2013)，此时工作就变成了呼唤(Allan & Duffy, 2014)。最后，很多学者的研究也直接表明了品格优势是促使工作成为呼唤的一个因素。如，Harzer 和 Ruch (2012)的研究发现，在工作中运用 4 到 7 种显著优势的员工比运用少于 4 种的员工，更有可能将工作视为工作呼唤。之后，他们又做了基于品格优势的干预对工作呼唤等的影响研究，结果也表明，在工作中加强个人品格优势的运用能使工作成为呼唤的程度增加(Harzer & Ruch, 2015b)。而 Smith (2011)的研究表明，热情、希望、自律等对工作转变成工作呼唤具有预测作用，且有助于提高员工的生产率、工作满意度及幸福感。综上可知，品格优势有助于个体在工作中产生更多的积极体验，从而促进工作呼唤。

3.2 组织层面

作为一种良好资源，品格优势对个体的生活和工作均产生了积极的结果，那么它对组织的影响如何呢？Peterson 和 Park (2006)曾提出品格优势是组织典型的未开发资源。之后的十多年来，关于品格优势的研究慢慢渗入到组织中。品格优势对组织的影响主要体现在工作绩效、领导力、团队角色以及组织有效性等方面。

3.2.1 品格优势与工作绩效

品格优势与工作绩效密切相关。Balbinot(2011)的研究发现，毅力、希望、创造力等与金融业财务部门员工的工作绩效评分有关；勇气和热情与工作水平及薪酬有关。而 Harzer 和 Ruch (2014)对此做了深入的研究。他们对 426 名员工进行了品格优势及其与工作绩效(4 维度：任务绩效、工作奉献、人际促进、组织支持)的关系研究，结果表明，不同的品格优势直接影响工作绩效的不同维度。如：毅力、自律、团队精神等与任务绩效相关；勇敢、好奇心、好学等与工作奉献相关；领导力、公平、善良等与人际促进相关；而 24 种品格优势中的 18 种(宽恕、谦虚等除外)与组织支持密切相关。另外，Harzer 和 Ruch 还提出品格优势和工作绩效的 4 个维度可能还存在间接联系——运用显著优势，使人感到精力充沛，从而更快地学习新知识，产生高的工作绩效(Harzer & Ruch, 2014)。此外，还有一些研究也表明，品格优势与工作绩效是相关的，且毅力与工作绩效最为相关(Littman-Ovadia & Lavy, 2016)。然而也有学者的研究得到了不同于以上的研究结果。如 Sartika 和 Mardiawan (2016)对印度尼西亚某酒店员工的相关研究发现，员工的品格优势对员工绩效的作用非常小(仅占 8.4%)，员工的显著优势(诚实、感恩、公平等)对员工绩效并没有起到很大的作用。

3.2.2 品格优势与领导力

研究表明品格优势对组织中管理者的选拔、发展及团队管理至关重要，尤其是高层管理者。如 Gentry 和 Sosik 等人的研究发现，诚实、勇敢、洞察力和社交能力与领导者的绩效评估正相关，且社交能力与诚实分别是中层管理人员(Gentry et al., 2013)和高层管理人员(Sosik et al., 2012)绩效的最重要预测因素。Eckstein (2017)对领导者进行品格优势的识别和运用干预后，发现他们对各自显著优势的认识及在领导角色中的运用均提高了，从而促进下属员工对自身品格优势的识别及在团队运作中的运用。此外，品格优势与组织中的领导风格和领导行为也有关系。Dronnenschmidt (2014)通过对 173 位挪威领导者的研究发现，智慧和学识优势及勇气优势是变革型领导风格的预测指标，

且自我效能在勇气优势、仁慈优势、节制优势与变革型领导的关系中起了调节作用。Thun 和 Kelloway (2011)开发和构建了基于品格优势导向的领导模型测量量表, 该模型有三个维度: 仁慈型领导(用善良、爱与被爱评估), 智慧型领导(用创造力、好奇心等评估)、节制型领导(用毅力、自律等评估)。验证其效度时发现: 随着参与者品格优势评分的增加, 交易型领导、道德型领导的评分显著提高; 被动监督和虐待管理的领导行为的评分显著降低。他们的进一步研究($N = 1296$)还得出: 仁慈型领导对组织公民行为及心理健康具有预测作用, 智慧型领导对情感承诺具有预测作用。此外, Shek 等人考察了品格优势与服务型领导的关系, 发现品格优势是服务型领导有效领导的主要一环。他们还讲到品格优势已成为香港大学服务型领导课程的内容之一(Shek, Sun, & Liu, 2015)。以上可见品格优势对领导者的选拔、考核以及领导风格和领导行为等的重要作用。

3.2.3　品格优势与组织有效性

不少研究也间接地表明品格优势可以促进组织有效性。如, 谨慎和信仰与对社会期望的响应措施相关(Niemiec, 2013), 有助于企业处理公共关系问题。Harzer 和 Ruch (2015a)以及 Kalyar 和 Kalyar (2018)的研究都表明品格优势的运用有助于应对与工作有关的压力, 而压力的降低有助于员工生产率的提升(Harzer & Ruch, 2014)、反生产力行为(如消极怠工、故意做出有损组织的行为等)的减少(张文勤, 汪冬冬, 2017)以及旷工率的下降(Marzec, Scibelli, & Edington, 2015)。且 Kalyar 和 Kalyar (2018)还指出, 组织培养员工的品格优势, 帮助员工开发创造性活动, 使用新的方式完成任务, 有助于组织获得人力资源的竞争优势。Lavy 和 Littman-Ovadia (2016)的研究发现品格优势可以通过积极情绪等的中介作用, 影响员工的生产率、组织公民行为; 而且也可能与组织选拔人才有关, 如选拔具有较高压力工作岗位的员工时, 招聘考核中可以增加与应对压力有关的品格优势的项目设计, 以选择合适的人员等。另外, 品格优势对团队角色也有一定的影响。Ruch 和 Gander 等人选取不同职业的 565 名成人, 对品格优势、团队角色(创新者、信息收集者、激励者等)及工作满意度进行评估, 结果表明, 所有的品格优势与团队角色正相关, 其中与创新者和激励者的相关性最强, 与信息收集者最弱。且热情、团队精神、领导力等是所有团队角色的重要预测因素; 创造力、毅力、自我调节等是某些具体角色的重要预测因素等(Ruch et al., 2016)。总之, 品格优势可以通过多方面作用于组织。它们不仅可以帮助企业选拔优秀的人才, 还能促进组织中员工工作绩效的提升和管理的有效性, 使组织立足于各种复杂的环境中, 且保持稳定发展。

综上可知, 品格优势对个体和组织都能产生积极的影响。而且可以发现, 目前的相关研究大多是在两个层面上展开: 一是把 24 种品格优势作为一个整体, 二是研究某些特定品格优势(多为显著优势)。那么还有其它层面吗? 不少学者都曾提到过不同情境下的"优势组合" (Huber, Webb & Höfer, 2017), 如 Peterson 和 Park (2006)比较过"理性"优势和"感性"优势。Littman-Ovadia, Lavy 和 Boiman-Meshita (2016)发现"快乐优势"与显著优势对个体工作层面产生影响的机理不同; 而 Haridas, Bhullar 和 Dunstan (2017)则发现较于"理性"优势, "感性"优势与心理健康有着更强烈的相关性。所以, 目前的研究可能忽略了: (1)不同情境下的优势组合研究也可以作为品格优势的一个研究层面; (2)与显著优势相反、排名靠后的品格优势组合也有它们潜在的价值。

4　研究困境与展望

4.1　研究困境

综上可知, 品格优势的应用价值和现实意义越来越受到各领域学者的认可, 其积极影响也得到了大量数据和实验的支撑。但目前的研究大多是基于实验、干预、访谈等手段通过问卷填写收集数据, 得出品格优势与个体的某些情感、行为表现等的关系; 应用价值也多停留在帮助个体如何识别自身品格优势以及告知他们运用特定优势的益处, 并没有提出品格优势测量评估后的应用方法和具体操作方式(如何培养、采用何种手段)。Niemiec, Shogren 和 Wehmeyer (2016)就提出, 单纯的评估学生的品格优势根本改变不了当前的教育方式, 学生个人也得不到提升。可见, 品格优势的具体运用应该是目前研究中的困境之一。对此, 我们尝试提出以下解决思路。

一方面是通过改变个体所处的外在情景。即通过改变学习或工作的环境和条件来激发个体培

养和运用品格优势(Niemiec et al., 2016)。管理者通过给员工、学生等一定的物质或精神奖励，建立一种“收获情景”或者通过罚款、批评等方式建立一种“损失情景” (毛畅果, 2017)，促使或逼迫个体慢慢改变习惯、行为、认知等来培养和运用自身的品格优势。比如，在企业中设立最佳团队奖、最佳建议奖、最美心灵奖等奖项来促进员工培养团队精神、勇敢、好学、善良、热情等品格优势。另一方面则是把品格优势具体化。这种方法主要以品格优势的分类为起点，把 24 种品格优势再次进行细分。如殷开达、陈劲、王明霞和梁靓(2015)提出包含关心、守信、主动、负责等 24 种品格要素的创造性品格。如果把品格优势中的创造力细分为诸如关心、主动等品格，个体就比较容易从一些具体的方面付诸行动来培养自身的品格优势。当然这些都是设想，并没有得到实际验证，所以需要未来深入探究找到理想的出路。

4.2 未来展望

4.2.1 品格优势之间的相互关系

24 种品格优势之间可能存在内部的相互影响。一方面, Peterson 和 Park (2006)提出，品格优势之间可能存在冲突，如感性(heart)的品格优势(感恩、爱与被爱等)与理性(head)的品格优势(毅力、自律等)以及个人主导(individually-focused)的品格优势(好奇心、创造力等)与他人主导(other-focused)的品格优势(团队精神、公平等)往往不会同时发生。另一方面, Kieran (2014)认为，美德之间并不像积极心理学提出的可以独立分为 24 种品格优势，他认为美德之间是相互联系的，如创造力取决于好奇心、毅力、勇敢等，他还指出，缺乏好奇心的人，通常对追求创造性的探索不感兴趣，缺乏勇气的人，往往不喜欢展露自我及观点等。由此可见，品格优势之间可能是相互影响的，或内部冲突，或内部联系，具体关系如何需要未来做进一步探究。

4.2.2 品格优势与才干优势的关系

目前，关于个体优势的研究主要是品格优势和才干优势(talent) (Buckingham & Clifton, 2001; 田喜洲, 刘美玲, 2017)，才干优势主要是由 Clifton 和 Buckingham 博士在盖洛普公司(Gallup)资助下达成的研究成果。他们认为，才干优势由可以测量的才干、知识和技能构成。他们开发的优势识别器(Strength Finder)成为了个人才干优势识别的最重要工具，并将个体才干归纳为成就、公平、审慎、包容、统筹等 34 个主题。才干优势大多与天赋(比如，演奏小提琴的能力非常高)，才智(比如学业成绩)等有关，而品格优势是积极的人格特质，相对更可塑，往往需要更多的意志和努力，属于生活的道德范畴，所以需要未来做具体的研究将它们区别开来。此外，可以发现，才干优势 34 个主题中的公平、审慎、包容等与品格优势中的公平、谨慎、宽恕是一致的，那么两者之间是否相互影响，目前还没有学者进行研究。

4.2.3 品格优势的消极影响

由上可发现，学者们研究的品格优势影响结果，不管是个人层面还是组织层面基本上都是积极的方面，那么品格优势会产生消极的影响吗？这可能是未来比较有趣且有意义的研究。Peterson 和 Seligman (2004)曾指出社交能力的运用不足会伴随着无能为力，不了解或误解别人；而过度运用则会伴随着对自己和他人情感、非言语行为和社交细节的过度分析(Niemiec, 2014)。这一观点在 Freidlin 等人的研究中首次得到了验证。他们的研究结果表明，社交能力、谦虚的过度运用，以及社交能力、自我调节、热情、幽默的运用不足都与社会焦虑有密切的关系(Freidlin, Littman-Ovadia, & Niemiec, 2016)；他们还发现与品格优势的过度运用相比，运用不足与负面结果有更强的关系。但相关研究太少，且品格优势运用过度或不足的程度也没有明确界定。由此可知，关于品格优势的干预研究，可能也需要针对具体情境或者个人进行适度的干预。所以，为了使品格优势的运用发挥最大作用，未来应该更深入地研究品格优势运用的最佳程度界定，以及最佳程度外可能产生的消极影响。

4.2.4 研究方法丰富化

虽然品格优势的研究方法不断增多，但目前主要使用问卷调查法和干预实验法，尤其在我国的相关研究多为问卷调查法(王焕贞 等, 2017; 国建 等, 2015)，而其它研究方法的应用较少，未来很有必要采用多种方法对品格优势进行相关研究，以增加研究结果的精确性、新视角的发现等。如元分析法，能够降低不确定性以及研究结论的不一致性等，确保结论的客观性、科学性和真实性(王永贵, 张言彩, 2012)；或者行为观察法、案例分析法、几种方法的结合等多方面验证研究结果

的准确性、可行性; 甚至引入行为遗传学和神经生物学的研究方法和工具(段文杰　等, 2016), 从基因表达和神经生理机制的新角度对品格优势进一步探索。这样更有助于研究品格优势对个体和组织产生积极影响的内在作用机理, 以及可能会产生的消极影响等。

4.2.5　本土化研究

迄今为止, 品格优势的研究大多集中在国外, 国内仅有少数学者对其进行了介绍(王焕贞等, 2017; 段文杰　等, 2011; 张宁, 张雨青, 2010), 研究对象几乎都集中在学生群体(李婷婷, 刘晓明, 2016), 而且大多是关于个人的生活层面(国建　等, 2015), 基本没有涉及到工作层面。而且, 研究表明, 虽然品格优势具有普遍适应性, 但每种具体优势的程度存在诸如性别、年龄、宗教、地域文化等差异(Margelisch, 2017; Berthold & Ruch, 2014), 所以, 需要进一步探究中国文化背景下各个群体的品格优势。此外, 当今的劳动力市场存在一些严峻的问题: 求职者找不到合适的工作, 人事部门招不到合适的人才; 企业员工平均离职率不断上升以及员工的幸福指数、企业的生产效率低下等。而品格优势与个人工作满意度、工作呼唤、工作绩效等有密切的关系, 但相关研究都在国外。所以, 未来探究品格优势对我国人民工作层面的影响很有必要且很有价值。

参考文献

段文杰, 白羽, 张永红, 唐小晴, 王志章, 李婷婷. (2011). 优势行动价值问卷(VIA-IS)在中国大学生中的适用性研究. *中国临床心理学杂志, 19*(4), 473–475.

段文杰, 谢丹, 李林, 胡卫平. (2016). 性格优势与美德研究的现状、困境与出路. *心理科学, 39*(4), 985–991.

国建, 王詠, 刘兴云. (2015). 青年人婚姻满意度与品格优势的关系. *中国心理卫生杂志, 29*(5), 383–388.

李婷婷, 刘晓明. (2016). 对普高生和中职生品格优势的纵向干预研究. *应用心理学, 22*(3), 245–254.

毛畅果. (2017). 调节焦点理论: 组织管理中的应用. *心理科学进展, 25*(4), 682–690.

田喜洲, 刘美玲. (2017). 基于个体优势的工作重塑. *心理科学进展, 25*(9), 1579–1596.

王焕贞, 江琦, 侯璐璐. (2017). 大学生性格优势对主观幸福感的影响: 优势运用和压力性生活事件的作用. *心理发展与教育, 33*(1), 95–104.

王永贵, 张言彩. (2012). 元分析方法在国内外经济管理研究中的应用比较. *经济管理, 34*(4), 182–190.

殷开达, 陈劲, 王明霞, 梁靓. (2015). 德性品格要素对大学生创造力的影响研究. *高等工程教育研究,* (1), 67–72.

张宁, 张雨青. (2010). 性格优点: 创造美好生活的心理资本. *心理科学进展, 18*(7), 1161–1167.

张文勤, 汪冬冬. (2017). 挑战—抑制性压力对工作投入与反生产力行为的影响——领导方式的调节作用. *软科学, 31*(11), 75–78.

Abasimi, E., & Gai, X. (2016). Character strengths and life satisfaction of teachers in ghana. *Humanities and Social Sciences Letters, 4*(1), 22–35.

Abasimi, E., Gai, X., & Wang, G. X. (2017). Character strengths and life satisfaction of high school students. *International Journal of Applied Psychology, 7*(2), 36–43.

Afshar, H. S., & Doosti, M. (2016). Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research, 4*(1), 97–115.

Allan, B. A. (2015). Balance among character strengths and meaning in life. *Journal of Happiness Studies, 16*(5), 1247–1261.

Allan, B. A., & Duffy, R. D. (2014). Examining moderators of signature strengths use and well-being: Calling and signature strengths level. *Journal of Happiness Studies, 15*(2), 323–337.

Avey, J. B., Luthans, F., Hannah, S. T., Sweetman, D., & Peterson, C. (2012). Impact of employees' character strengths of wisdom on stress and creative performance. *Human Resource Management Journal, 22*(2), 165–181.

Azizloo, H., & Mohammadi, E. S. M. (2015). Impact of employees character strengths of wisdom on creativity. *Technical Journal of Engineering and Applied Sciences, 5*(S), 140–149.

Balbinot, M. (2011). *Charakterstärken, lebensstile und lebenszufriedenheit als prädiktoren für berufserfolg bei schweizer bankern, vermögensverwaltern und fondmanagern [Character strengths, orientations to happiness, and satisfaction with life as predictors for career success of bankers, trust managersand fund managers]* (Unpublished doctorial dissertation). University of Zurich, Switzerland.

Bedyńska, S., & Żołnierczyk-Zreda, D. (2015). Stereotype threat as a determinant of burnout or work engagement. mediating role of positive and negative emotions. *International Journal of Occupational Safety & Ergonomics, 21*(1), 1–8.

Berthold, A., & Ruch, W. (2014). Satisfaction with life and character strengths of non-religious and religious people: It's practicing one's religion that makes the difference. *Frontiers in Psychology, 5*(2), 876.

Blanca, M. J., Ferragut, M., Ortiz-Tallo, M., & Bendayan, R. (2017). Life satisfaction and character strengths in spanish

early adolescents. *Journal of Happiness Studies, 19*(5), 1–14.

Boe, O. (2016). Building Resilience: The role of character strengths in the selection and education of military leaders. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience, 17*(4), 714–716.

Bressoud, N., Shankland, R., Ruch, W., & Gay, P. (2018). *Character strengths and children with special needs: A way to promote well-being all together*. International Conference on Well-being in Education Systems.

Browne, J., Estroff, S. E., Ludwig, K., Merritt, C., Meyer-kalos, P., Mueser, K. T., ... David, L. P.(2017). Character strengths of individuals with first episode psychosis in individual resiliency training. *Schizophrenia Research, 195,* 448–454.

Buckingham, M., & Clifton D. O. (Eds). (2001). *Now, discover your strengths*. New York: Simon & Schuster.

Buschor, C., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2013). Self- and peer-rated character strengths: How do they relate to satisfaction with life and orientations to happiness?. *Journal of Positive Psychology, 8*(2), 116–127.

Campbell, K., & Kaufman, J. (2015). Do you pursue your heart or your art? Creativity, personality, and love. *Journal of Family Issues, 38*(2), 287–311.

Chan, D. W. (2009). The hierarchy of strengths: Their relationships with subjective well-being among Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education, 25*(6), 867–875.

Choudhury, S. A., & Borooah, I. P. (2017). Character strengths and academic achievements of undergraduate college students of Guwahati, Assam. *Space and Culture, 5*(1), 49–64.

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist, 37*(3), 424–450.

Dronnenschmidt, M. (2014). The relationship between character strengths, virtues, self-efficacy, and transformational leadership. *Dissertations & Theses-Gradworks*.

Duan, W., & Bu, H. (2017). Development and initial validation of a short three-dimensional inventory of character strengths. In J. Böhnke, F. J. Oort, *Quality of Life Research An International Journal of Quality of Life Aspects of Treatment Care & Rehabilitation* (pp. 2519–2531). Germany: Springer International Publishing.

Duan, W., & Ho, S. M. Y. (2017). Three-dimensional model of strengths: Examination of invariance across gender, age, education levels, and marriage status. *Community Mental Health Journal, 53*(2), 233–240.

Duan, W., Ho, S. M. Y., Bai, Y., Tang, X., Zhang, Y., Li, T., & Tom, Y. (2012). Factor structure of the Chinese virtues questionnaire. *Research on Social Work Practice, 22*(6), 680–688.

Duan, W., Ho, S. M. Y., Tang, X., Li, T., & Zhang, Y. (2014). Character strength-based intervention to promote satisfaction with life in the Chinese university context. *Journal of Happiness Studies, 15*(6), 1347–1361.

Eckstein, B. L. (2017). *The role of coaching in developing character strengths in leaders* (Unpublished master's thesis). South Africa Stellenbosch University.

Emmons, R. A., & Mishra, A. (2011). Why gratitude enhances well-being: What we know, what we need to know. In K. M. Sheldon, T. B. Kashdan, & M. F. Steger (Eds.), *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward* (pp. 248–262). NY: Oxford University Press.

Freidlin, P., Littman-Ovadia, H., & Niemiec, R. M. (2017). Positive psychopathology: Social anxiety via character strengths underuse and overuse. *Personality and Individual Differences, 108*, 50–54.

Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W., & Wyss, T. (2013). Strength-based positive interventions: Further evidence for their potential in enhancing well-being and alleviating depression. *Journal of Happiness Studies,14*(4), 1241–1259.

Gentry, W. A., Cullen, K. L., Sosik, J. J., Chun, J. U., Leupold, C. R., & Tonidandel, S. (2013). Integrity's place among the character strengths of middle-level managers and top-level executives. *The Leadership Quarterly, 24*(3), 395–404.

Haridas, S., Bhullar, N., & Dunstan, D. A. (2017). What's in character strengths? profiling strengths of the heart and mind in a community sample. *Personality and Individual Differences, 113*, 32–37.

Harzer, C. (2016). The eudaimonics of human strengths: The relations between character strengths and well-being. In J. Vittersø (Ed), *Handbook of eudaimonic well-being* (pp. 307–322). Berlin: Springer International Publishing.

Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology, 7*(5), 362–371.

Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The application of signature character strengths and positive experiences at work. *Journal of Happiness Studies, 14*(3), 965–983.

Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance, 27*(3), 183–205.

Harzer, C., & Ruch, W. (2015a). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology, 6*, 165.

Harzer, C., & Ruch, W. (2015b). Your strengths are calling: Preliminary results of a web-based strengths intervention

to increase calling. *Journal of Happiness Studies, 17*(6), 1–20.

Hausler, M., Strecker, C., Huber, A., Brenner, M., Höge, T., & Höfer, S. (2017). Distinguishing relational aspects of character strengths with subjective and psychological well-being. *Frontiers in Psychology, 8*, 1159.

Ho, S. M. Y., Li, W. L., Duan, W. J., Siu, B. P. Y., Yau, S., Yeung, G., & Wong, K. (2016). A brief strengths scale for individuals with mental health issues. *Psychological Assessment, 28*(2), 147–157.

Huber, A., Webb, D., & Höfer, S. (2017). The German version of the strengths use scale: The relation of using individual strengths and well-being. *Frontiers in Psychology, 8*, 637.

Kalyar, M. N., & Kalyar, H. (2018). Provocateurs of creative performance: Examining the roles of wisdom character strengths and stress. *Personnel Review, 47*(8), 334–352.

Kieran, M. (2014). Creativity, virtue and the challenges from natural talent, ill-being and immorality. *Royal Institute of Philosophy Supplement, 75*(4), 203–230.

Konradt, B., Hirsch, R. D., Jonitz, M. F., & Junglas, K. (2013). Evaluation of a standardized humor group in a clinical setting: A feasibility study for older patients with depression. *International Journal of Geriatric Psychiatry, 28*(8), 850–857.

Kooij, D. T. A. M., Van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L., & Denissen, J. J. (2017). Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person-job fit and the role of age. *Journal of Applied Psychology, 102*(6), 971–981.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49*(1), 1–49.

Kristof-Brown, A. L., & Billsberry, J. (2013). Fit for the future. In A. L. Kristof-Brown & J. Billsberry (Eds.), *Organizational fit: Key issues and new directions* (pp. 1–18). Oxford, UK: John Wiley & Sons, Ltd.

Lavy, S., & Littman-Ovadia, H. (2016). My better self: Using strengths at work and work productivity, organizational citizenship behavior, and satisfaction. *Journal of Career Development*, *44*(2), 95–109.

Lee, J. N. T., Foo, K. H., Adams, A., Morgan, R., & Frewen, A. (2015). Strengths of character, orientations to happiness, life satisfaction and purpose in Singapore. *Journal of Tropical Psychology, 5*, 1–21.

Li, T., Duan, W., & Guo, P. (2017). Character strengths, social anxiety, and physiological stress reactivity. *Peerj, 5*(5), e3396.

Littman-Ovadia, H., & Lavy, S. (2016). Going the extra mile: Perseverance as a key character strength at work. *Journal of Career Assessment, 24*(2), 240–252.

Littman-Ovadia, H., & Niemiec, R. M. (Eds). (2016). *Character strengths and mindfulness as core pathways to meaning in life*. *Clinical Perspectives on Meaning*. Berlin: International Publishing.

Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A. (2013). Strengths-based career counseling: Overview and initial evaluation. *Journal of Career Assessment, 22*(3), 403–419.

Littman-Ovadia, H., Lavy, S., & Boiman-Meshita, M. (2016). When theory and research collide: Examining correlates of signature strengths use at work. *Journal of Happiness Studies*, *18*(2), 527–548.

Margelisch, K. (2017). *Character strengths, their valuing and their association with well-being in middle and older age (An exploratory research study)* (Unpublished doctorial dissertation). Zürich: Universität Zürich.

Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2014). Character strengths and well-being across the life span: Data from a representative sample of German-speaking adults living in switzerland. *Frontiers in Psychology, 5*(5), 1253.

Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2016). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. *Journal of Positive Psychology, 12*(2), 110–119.

Marzec, M. L., Scibelli, A., & Edington, D. (2015). Impact of changes in medical condition burden index and stress on absenteeism among employees of a us utility company. *International Journal of Workplace Health Management, 8*(1), 15–33.

Mitchell, J., Stanimirovic, R., Klein, B., & Vella-Brodrick, D. (2009). A randomized placebo controlled trial of a self-guided internet intervention promoting well-being. *Computers in Human Behavior, 25*(3), 749–760.

Murrell, L. K. (2015). *Character strengths and well-being: Differences in social activity among college students* (Unpublished doctorial dissertation). Oklahoma State University.

Neto, J., Neto, F., & Furnham, A. (2014). Gender and psychological correlates of self-rated strengths among youth. *Social Indicators Research, 118*(1), 315–327.

Niemiec, R. M. (2013). Via character strengths: Research and practice (the first 10 years). In H. H. Knoop & D. F. Antonella (Eds.), *Well-being and cultures: perspectives from positive psychology* (pp. 11–29). New York, NY: Springer Science+Business Media.

Niemiec, R. M. (2014). *Mindfulness and character strengths: A practical guide to flourishing.* Cambridge, MA, US: Hogrefe Publishing.

Niemiec, R, M., Shogren, K, A., & Wehmeyer, M, L. (2016). Character strengths and intellectual and developmental disability: A strengths-based approach from positive psychology. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities, 52*(1), 13–25.

Park, N., & Peterson, C. (2006). Methodological issues in positive psychology and the assessment of character strengths. In A. D. Ong, & M. H. M. van Dulmen (Eds.), *Handbook of methods in positive psychology* (pp. 292–305). New York, NY: Oxford University Press.

Peterson, C., & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior, 27*(8), 1149–1154.

Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2006). Greater strengths of character and recovery from illness. *Journal of Positive Psychology, 1*(1), 17–26.

Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *Journal of Positive Psychology, 2*(3), 149–156.

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (Eds). (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press, USA.

Petkari, E., & Ortiz-Tallo, M. (2018). Towards youth happiness and mental health in the united arab emirates: The path of character strengths in a multicultural population. *Journal of Happiness Studies, 19*(2), 333–350.

Proyer, R. T., Gander, F., Wellenzohn, S., & Ruch, W. (2013). What good are character strengths beyond subjective well-being? the contribution of the good character on self-reported health-oriented behavior, physical fitness, and the subjective health status. *The Journal of Positive Psychology, 8*(3), 222–232.

Proyer, R. T., Gander, F., Wellenzohn, S., & Ruch, W. (2015). Strengths -based positive psychology interventions: A randomized placebo-controlled online trial on long-term effects for a signature strengths - vs. a lesser strengths-intervention. *Frontiers in Psychology, 6*, 456.

Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2011). Strengths use as a predictor of well-being and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies, 12*(1), 153–169.

Proctor, C., Tsukayama, E., Wood, A. M., Maltby, J., Eades, J. F., & Linley, P. A. (2011). Strengths gym: The impact of a character strengths-based intervention on the life satisfaction and well-being of adolescents. *Journal of Positive Psychology, 6*(5), 377–388.

Quinlan, D., Swain, N., & Vella-Brodrick, D. A. (2012). Character strengths interventions: Building on what we know for improved outcomes. *Journal of Happiness Studies, 13*(6), 1145–1163.

Raimundi, M. J., Schmidt, V., & Hernández-Mendo, A. (2018). Exploratory study about character strengths in argentinean athletes from youth national teams: comparison with adolescents from different levels of practice. *Revista Iberoamericana De Psicologia Del Ejercicio Y El Deporte, 13*(1), 101–110.

Ruch, W., Gander, F., Platt, T., & Hofmann, J. (2016). Team roles: Their relationships to character strengths and job satisfaction. *Journal of Positive Psychology, 13*(2), 190–199.

Sartika, D., & Mardiawan, O. (2016). The contribution of character strength to the hotel industry employees' performance in Bandung. *International Journal of Social Science and Humanity, 6*(12), 958–962.

Seligman, M. E. P. (1998). Building human strength: Psychology's forgotten mission. *APA Monitor, 29*(1), 4.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *Flow and the Foundations of Positive Psychology, 55*(1), 5–14.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60*(5), 410–421.

Shek, D. T. L., Sun, R. C. F., & Liu, T. T. (2015). Character strengths in Chinese philosophies: Relevance to service leadership. *International Journal on Disability and Human Development, 14*(4), 309–318.

Smith, M. R. (2011). *The relationship between character strengths and work satisfaction* (Unpublished doctorial dissertation). Retrieved from Pro-Quest Dissertations and Theses database. University of Otago, New Zealand.

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds). (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.

Sosik, J. J., Gentry, W. A., & Chun, J. U. (2012). The value of virtue in the upper echelons: A multisource examination of executive character strengths and performance. *Leadership Quarterly, 23*(3), 367–382.

Thun, B., & Kelloway, E. K. (2011). Virtuous leaders: Assessing character strengths in the workplace. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 28*(3), 270–283.

Wade, N. G., Hoyt, W. T., Kidwell, J. E. M., & Worthington, E. L. Jr. (2014). Efficacy of psychotherapeutic interventions to promote forgiveness: A meta-analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 82*(1), 154–170.

White, M. A., Vrodos, J., & McNeil, T. (2015) Student leadership, well-being and service: Integrating appreciative inquiry, strengths and leadership. In M. White. A. Murray (Eds.), *Evidence-based approaches in positive education* (pp. 151–165). Berlin: Springer Netherlands.

Character strengths and their consequences

LIU Meiling; TIAN Xizhou; GUO Xiaodong

(*School of Management; Chongqing Technology & Business University, Chongqing* 400067, *China*)

Abstract: Character strengths are central concepts in positive psychology, referring to a set of positive individual traits reflected by thoughts, feelings and behaviors. Additionally, they are good resources for promoting physical health, mental health and well-being, as well as relieving depression and stress. The researches using experimental intervention have suggested that character strengths have a positive influence on both individual level (i.e., positive experiences, physical and mental health, employee creativity and calling) and organizational level (i.e., job performance, leadership, organizational effectiveness, etc.). However, there are many literatures on the relationship between character strengths and positive constructs, but few on the relationship between character strengths, and their relationship with talents. Similarly, the research methods are relatively lack of richness. So future efforts should be paid to such issues.

Key words: character strengths; positive psychology; virtues; experimental intervention